รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กองกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ยังถูกกำหนดเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนา “การบริหารราชการที่ดี (Good Governance)” ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ได้กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐมีโครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะ ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ตลอดจนดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ประเมินหน่วยงานใน ๓ ด้าน ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ทั้งยังมีการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้กรมอนามัยจึงได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Asssessment : ITA) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA ไปเป็นกรอบในการพัฒนาองค์กร และการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งสร้างความตระหนักให้บุคลากรดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และประชาชน มีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุง การทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) เพิ่มสูงขึ้น สะท้อนผลการดำเนินงานและการบริหารราชการขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

วิเคราะห์ ทบวนผลการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา อีกทั้งยังคำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปีได้มีโอกาส สะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

สำหรับผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกองกฎหมาย กรมอนามัย พิจารณาจากผลคะแนนย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			
		๖ เดือนแรก		๖ เดือนหลัง	
		ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
๑.การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	๙๐.๖๐	๒๗.๑๘	๙๑.๖๗	๒๗.๕๐
๒.การใช้งบประมาณ	๒๐	๘๑.๙๐	๑๖.๓๘	๘๐.๐๙	๑๖.๐๒
๓.การใช้อำนาจ	๑๖	๘๔.๕๐	๑๓.๕๒	๘๕.๗๑	๑๓.๗๑
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๐	๘๑.๕๐	๘.๑๕	๗๙.๖๑	๗.๙๖
๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๔	๘๑.๕๘	๑๙.๕๘	๘๑.๙๒	๑๙.๖๖
ภาพรวม	**๑๐๐**	**๘๔.๐๒**	**๘๔.๘๑**	**๘๓.๘๐**	**๘๔.๘๕**

จากตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กองกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยภาพรวมรอบ ๖ เดือนแรก (ต.ค.๖๒ - มี.ค.๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๒ ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักอยู่ที่ ๘๔.๘๑ และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๐ เมื่อพิจารณาคะแนนแต่ละตัวชี้วัดพบว่าในรอบ ๖ เดือนหลัง (เม.ย.๖๓ - ก.ย.๖๓) ตัวชี้วัดที่ ๒ และ ๔ มีแนวโน้มลดลง สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินงานในเรื่องการใช้งบประมาณและการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอาจมีปัญหาในส่วนของขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน และอาจมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสารให้มีการรับรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๒ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
		๕ เดือนแรก		๕ เดือนหลัง	
		ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
๑.การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	๙๓.๙๕	๒๘.๑๙	๙๔.๓๑	๑๖.๙๘
๒.การใช้งบประมาณ	๒๐	๘๖.๙๔	๑๕.๖๕	๘๗.๐๘	๑๓.๙๓
๓.การใช้อำนาจ	๑๖	๙๐.๖๓	๑๔.๕๐	๙๐.๔๒	๑๖.๒๘
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๐	๘๘.๕๘	๑๐.๖๓	๙๑.๕๕	๑๙.๒๓
๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๔	๙๐.๑๒	๒๑.๖๓	๘๘.๑๕	๒๓.๘๐
ภาพรวม	**๑๐๐**	**๙๐.๐๔**	**๙๐.๕๙**	**๙๐.๓๐**	**๙๐.๒๑**

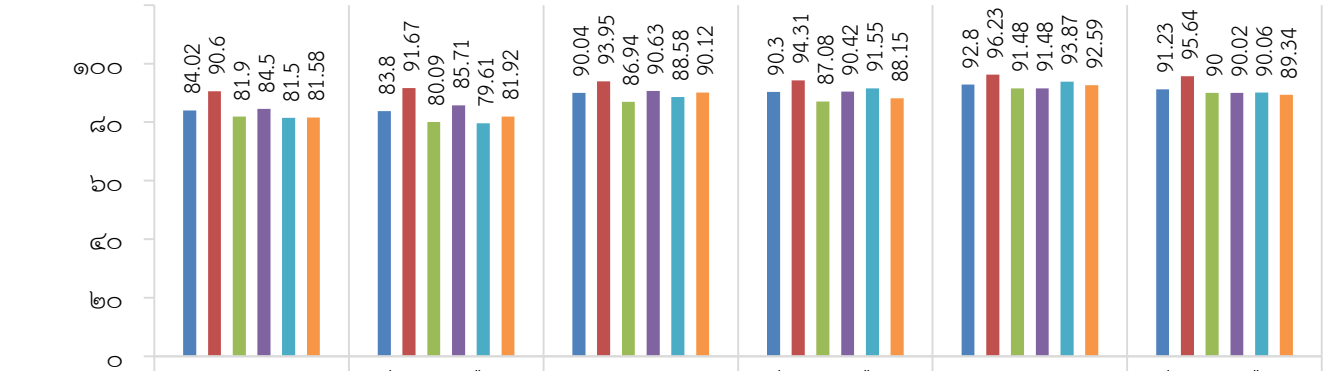
จากตารางที่ ๓ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กองกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยภาพรวมรอบ ๕ เดือนแรก (ต.ค.๖๓ - ก.พ.๖๔) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๔ ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักอยู่ที่ ๙๐.๕๙ และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๔ เมื่อพิจารณาคะแนนแต่ละตัวชี้วัดพบว่าในรอบ ๕ เดือนหลัง (มี.ค.๖๔ - ก.ค.๖๔) ทุกตัวชี้วัดมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๓ และ ๕ มีแนวโน้มลดลง แต่ที่ลดลงมากที่สุดคือตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการแก้ปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับทุกกระบวนงาน หน่วยงานจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการทุจริต มีแนวทางกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่ชัดเจนและสร้างการรับรู้แก่บุคลากรทั่วทั้งหน่วยงาน

ตารางที่ ๓ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
		๕ เดือนแรก		๕ เดือนหลัง	
		ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
๑.การปฏิบัติหน้าที่	๒๔	๙๖.๒๓	๒๓.๑๐	๙๕.๖๔	๒๒.๙๕
๒.การใช้งบประมาณ	๑๘	๙๑.๔๘	๑๖.๔๗	๙๐.๐๐	๑๖.๒๐
๓.การใช้อำนาจ	๑๘	๙๓.๘๗	๑๖.๙๐	๙๐.๐๒	๑๖.๒๐
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๘	๘๘.๗๓	๑๕.๙๗	๙๐.๐๖	๑๖.๒๑
๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๒	๙๒.๕๙	๒๐.๓๗	๘๙.๓๔	๑๙.๖๖
ภาพรวม	**๑๐๐**	**๙๒.๕๘**	**๙๒.๘๑**	**๙๑.๐๑**	**๙๑.๒๒**

จากตารางที่ ๓ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กองกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยภาพรวมรอบ ๕ เดือนแรก (ต.ค.๖๔ - ก.พ.๖๕) คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๘ ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักอยู่ที่ ๙๒.๘๑ และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๓ เมื่อพิจารณาคะแนนแต่ละตัวชี้วัดพบว่าในรอบ ๕ เดือนหลัง (มี.ค.๖๕ - ก.ค.๖๕) ทุกตัวชี้วัดมีผลคะแนนลดลง ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔ มีคะแนนเพิ่มขึ้น ซึ่งที่ลดลงมากที่สุดคือตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ลดลงร้อยละ ๐.๗๑) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการแก้ปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับทุกกระบวนงาน หน่วยงานจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการทุจริต มีแนวทางกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่ชัดเจน และสร้างการรับรู้แก่บุคลากรทั่วทั้งหน่วยงาน

แผนภูมิแสดงผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



	ปี 63 (5เดือนแรก)	ปี 63 (5เดือนหลัง)	ปี 64 (5เดือนแรก)	ปี 64 (5เดือนหลัง)	ปี 65 (5เดือนแรก)	ปี 65 (5เดือนหลัง)
ภาพรวม	84.02	83.8	90.04	90.3	92.8	91.23
ตัวชี้วัดที่ 1	90.6	91.67	93.95	94.31	96.23	95.64
ตัวชี้วัดที่ 2	81.9	80.09	86.94	87.08	91.48	90
ตัวชี้วัดที่ 3	84.5	85.71	90.63	90.42	91.48	90.02
ตัวชี้วัดที่ 4	81.5	79.61	88.58	91.55	93.87	90.06
ตัวชี้วัดที่ 5	81.58	81.92	90.12	88.15	92.59	89.34

จากแผนภูมิเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวมกองกฎหมาย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ พบว่าคะแนนภาพรวมปี ๒๕๖๓ ในรอบ ๕ เดือนหลังลดลงจากรอบ ๕ เดือนแรก จากร้อยละ ๘๔.๐๒ เป็นร้อยละ ๘๓.๘๐ และในปี ๒๕๖๔ คะแนนในภาพรวมสูงเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจากปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๕ มีคะแนนในภาพรวมเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๔ แต่พบว่าคะแนนในภาพรวมปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงเล็กน้อยจากรอบ ๕ เดือนแรก จากร้อยละ ๙๒.๘๐ เป็นร้อยละ ๙๑.๒๓ (ลดลงร้อยละ ๑.๕๗)

เมื่อจำแนกผลการเปรียบเทียบรายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนรวมรอบ ๕ เดือนหลัง ลดลงจากรอบ ๕ เดือนแรก ลดลงร้อยละ ๓.๒๕ และมีคะแนนภาพรวมน้อยที่สุด ประเด็นการป้องกันการทุจริตจึงเป็นประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนา เพื่อยกระดับการดำเนินงาน สร้างการรับรู้ ความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการป้องกัน แก้ไขปัญหาทุจริตอันเป็นความมุ่งหมายของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกองกฎหมาย กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	ภาพรวมของหน่วยงาน (n=26)	100		91.23
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	24.00	95.64	22.95
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส			
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด		90.38	
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด		90.38	
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน		87.50	
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน		91.35	
	3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว		85.58	
	3.3 พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง		89.42	
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ			
	4.1 เงิน		100.00	
	4.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้			
	5.1 เงิน		100.00	
	5.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต			
	6.1 เงิน		100.00	
	6.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	6.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
2	**ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ**	18.00	90.00	16.20
	7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน		85.58	
	8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้			
	8.1 คุ้มค่า		90.38	
	8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้		91.35	
	9. หน่วยงานของท่าน **ไม่ใช้** จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง		93.27	
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน **ไม่มี** การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ		96.15	
	11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้			
	11.1 โปร่งใส ตรวจสอบได้		91.35	
	11.2 ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง		86.54	
	12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	12.1 สอบถาม		88.46	
	12.2 พักพ้วง		88.46	
	12.3 ร้องเรียน		88.46	
3	**ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ**	18.00	90.02	16.20
	13. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม		86.54	
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง		85.58	
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม		86.54	
	16. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา		89.42	
	17. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต		93.27	
	18. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้			
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ		91.35	
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง		96.15	
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		91.35	

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
4	**ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ**	18.00	90.06	16.21
	19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก		88.46	
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		92.31	
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง		84.62	
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มี การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน		96.15	
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง		87.50	
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง		91.35	
5	**ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต**	22.00	89.34	19.66
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต		92.31	
	26. หน่วยงานของท่านมีการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
	26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ		96.15	
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน		88.46	
	27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข		91.35	
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน			
	28.1 เฝ้าระวังการทุจริต		92.31	
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต		92.31	
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต		88.46	
	29. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน		87.50	
	30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีการรับรู้ต่อประเด็นดังต่อไปนี้			
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก		86.54	
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้		85.58	
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา		86.54	
	30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง		84.62	

จากแผนภูมิฯ และตารางที่ ๔ เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า คำถามข้อที่ ๓๐.๔ “มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง” เป็นข้อที่มีคะแนนรับรู้น้อยที่สุด คือร้อยละ ๘๔.๖๒ มีคะแนนรวมลดลงจากรอบ ๕ เดือนแรก คือลดลงร้อยละ ๓.๒๕ ซึ่งต่างจากตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ ที่ลดลงเพียงเล็กน้อย จึงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกองกฎหมายยังขาดความมั่นใจถึงผลกระทบและความปลอดภัยของตนเอง หน่วยงานจึงต้องสร้าง/กระตุ้น การรับรู้และมีแนวทางการดำเนินการเรื่องการร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ PIRAB (เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ OIT)

GAP	ประเด็นความรู้	กลยุทธ์ (PIRAB)	มาตรการ	เหตุผลประกอบ
ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต : บุคลากรกองกฎหมายยังขาดความมั่นใจในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต รวมถึงผลกระทบและความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเอง	- หลักเกณฑ์การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) - พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	Partnership การสร้างพันธมิตร	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร/เครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต	เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดการทุจริตภายในหน่วยงาน ไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต
	- คู่มือการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน	Regulation การกำกับ ควบคุม	กำกับติดตามการดำเนินงานการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	เพื่อให้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสในหน่วยงาน เป็นไปตามมาตรการและแผนปฏิบัติการที่กำหนด ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เพื่อลดความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ อันเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานปลอดจากปัญหาการทุจริต
	- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ - พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ - ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ - กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. ๒๕๕๓ - หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ลงวันที่๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑	Advocacy การชี้นำ การสื่อสาร	การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนและสื่อสารขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อสื่อสารให้เจ้าหน้าที่/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่รับเรื่องจนสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนทุจริตเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด และให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรื่อง

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองกฎหมาย กรมอนามัย (รอบ ๕ เดือนแรก)

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ
๑.สร้างการมีส่วนรวมของบุคลากร/เครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต	๑.๑ ประชุมวิเคราะห์ทบทวนสถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และกำหนดมาตรการ กลไก การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงาน	๑ ครั้ง	พ.ย.๖๕	คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กองกฎหมาย	การจัดประชุมวิเคราะห์ทบทวนสถานการณ์และกำหนดมาตรการ จำนวน ๑ ครั้ง
	๑.๒ จัดทำแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ PIRAB และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT	๑ ครั้ง	พ.ย.๖๕	คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กองกฎหมาย	แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)
	๑.๓ ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต	๑ ครั้ง	พ.ย. – ธ.ค.๖๕	กลุ่มอำนวยการ	เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐
	๑.๔ กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม ความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กร - กิจกรรมอวยพรวันเกิด - กิจกรรมเพื่อสังคม CSR, ทำบุญ, ตักบาตร - ส่งเสริม/จัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์	จำนวน ๓ กิจกรรม	ธ.ค.๖๕ – ก.พ.๖๖	คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กองกฎหมาย ร่วมกับ กลุ่มอำนวยการ	ร้อยละ ๗๕ ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด
	๑.๕ การจัดให้มีช่องทางที่บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงาน	จำนวน ๑ ช่องทาง	พ.ย. – ธ.ค.๖๕	นายไอลวิล ขันธสนธิ์	ช่องทางการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและติดตามการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ
๒.การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนและสื่อสารขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่	๒.๑ ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติ มิชอบของเจ้าหน้าที่	๑ ครั้ง	ธ.ค.๖๕ – ก.พ.๖๖	กลุ่มอำนวยการ	คู่มือหรือแนวทางการดำเนินการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่
	๒.๒ การจัดให้มีช่องทางที่บุคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป	จำนวน ๑ ช่องทาง	พ.ย. – ธ.ค.๖๕	นายไอลวิล ขันธสนธิ์	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน
	๒.๓ ทบทวนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและการให้ความคุ้มครองพยาน/ผู้ร้องเรียน	บุคลากรกองกฎหมาย	ธ.ค.๖๕ – ก.พ. ๖๖	กลุ่มอำนวยการ	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองกฎหมาย รับทราบ
๓. กำกับติดตามการดำเนินงานการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	๓.๑ รายงานผลการตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน	๑ ครั้ง	ม.ค.๖๖	ผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน	รายงานผลการตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน
	๓.๒ รายงานการกำกับติดตามผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส	๒ ครั้ง	ธ.ค.๖๕ – ก.พ.๖๖	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	รายงานการประชุมกำกับติดตามตัวชี้วัดของกองกฎหมาย

ผู้อนุมัติแผน .....

(นางณีรนุช อาภาจรัส)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองกฎหมาย กรมอนามัย